

有期労働契約の在り方に関する論点（案）

労働契約の期間の定めは、パート労働、派遣労働を含むほとんどの非正規労働形態に関わる労働契約の要素であるが、労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないため、雇止めへの「不安」や不公正な処遇に対する「不満」が拡大している。

また、有期労働契約の利用の態様如何によっては、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善への大きな支障が生じ、その将来的な人生設計にまで悪影響を与える場合があるなどの問題も存在している。

こうした有期労働契約の現状を改善するためには、有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要性が高まっていると考えられる。

今後の議論においては、こうした観点を踏まえ、次の項目についてどのように考えるか。

1 有期労働契約の締結への対応

有期労働契約は、合理的な理由がない場合には締結できないような仕組みについて、どのように考えるか。

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期労働契約が長期にわたり反復更新された場合においては、期間の定めのない労働契約への円滑な転換が図られるような仕組みについて、どのように考えるか。

3 不合理な「雇止め」への対応

確立した判例ルールである「雇止め法理」は、有期労働契約の更新に関して広く労使で認識を共有すべきルールとして、その内容を制定法化し、明確化を図ることについて、どのように考えるか。

4 「期間の定め」を理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者に対する処遇について、「期間の定め」のみを理由とする不合理な処遇（不利益取扱い）を禁止することについて、どのように考えるか。

5 その他必要な手続的ルールの明確化

労働契約の契約期間の設定及び変更については、労使の個別合意によるべきことを明確化するとともに、契約更新の判断基準を労働契約の内容として明確化するよう使用者に求めることについて、どのように考えるか。